

**PENGARUH STRES KERJA, KEPERIBADIAN, BUDAYA
ORGANISASI, JOB DESIGN, DAN EMOTIONAL QUOTIENT
TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK
YOGYAKARTA**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

ROFIANA FATTAHANIFA

B 200 130 133

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA, KEPERIBADIAN, BUDAYA ORGANISASI,
JOB DESIGN, EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA AUDITOR
DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK YOGYAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ROFIANA FATTAHANIFA

B 200130133

Telah diperiksa dan di setujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Eny Kusumawati, SE, Ak.MM., CA

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA, KEPERIBADIAN, BUDAYA ORGANISASI,
JOB DESIGN, EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA AUDITOR
DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK YOGYAKARTA**

Yang disusun oleh :

ROFIANA FATTAHANIFA

B 200130133

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari: Sabtu, 21 Oktober 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji :

1. Eny Kusumawati, SE,Ak,MM., CA

Ketua Dewan Penguji

2. Dr. Fatchan Achyani, S.E., M.Si.

Anggota I Dewan Penguji

3. Drs. Eko Sugiyanto, MSi

Anggota II Dewan Penguji

()
()
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Dr. Syamsudin, M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 27 Oktober 2017

Penulis,



ROFIANA FATTAHANIFA

B 200130133

PENGARUH STRES KERJA, KEPRIBADIAN, BUDAYA ORGANISASI, JOB DESIGN, EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepribadian, budaya organisasi, *job design* dan *emotional quotient*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Uji Instrumen Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) 2) Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), 3) Analisis Regresi Berganda, 4) Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi). Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini (stres kerja, kepribadian, budaya organisasi, *job design*, dan *emotional quotient*) berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 60 %, sedangkan sisanya 40 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: stres kerja, kepribadian, budaya organisasi, *job design*, *emotional quotient*, kinerja auditor.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job stress, personality, organizational culture, job design and emotional quotient. The sample in this research is employees who work in Public Accounting Firm (KAP) In Yogyakarta. The sampling technique used purposive sampling technique. The methods used in this research are: 1) Test of Data Instrument (Test of Validity and Reliability Test) 2) Classic Assumption Test (Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroskedasticity Test), 3) Multiple Regression Analysis, 4) Hypothesis Test (T test , F Test, and Coefficient of Determination). The results of the F-test show that the independent variables used in this study (job stress, personality, organizational culture, job design, and emotional quotient) influence the auditor's performance. The result of determination coefficient test shows that independent variable can explain dependent variable equal to 60%, while the rest 40% influenced by other variable not used in this research.

Keywords: job stress, personality, organizational culture, job design, emotional quotient, auditor performance.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, kebutuhan akan adanya pemeriksaan laporan keuangan oleh seorang auditor tidak dapat dielakkan lagi, justru menjadi suatu kebutuhan utama sebelum para pengambil kebijakan mengambil keputusan. Akuntan publik sebagai pihak independen berperan strategis dalam menjaga kredibilitas informasi keuangan yang dihasilkan entitas bisnis. Seorang auditor dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang baik, akan tetapi banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.

Auditor memiliki kepercayaan yang besar terhadap pemakai laporan keuangan, sehingga auditor diharuskan untuk tetap memperhatikan kualitas audit (Tjun., dkk 2012). Tidak hanya terbatas pada kualitas audit yang dihasilkan, lebih luas auditor yang profesional dalam menjalankan fungsi penilai independen di suatu perusahaan dilihat dari pencapaian hasil kinerja auditor tersebut (Putri dan Suputra, 2013).

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu, dalam Trisnaningsih (2003:8). Indikator kinerja auditor Menurut (Dalam Zainuddin dkk 2012:145) dapat diukur dengan beberapa komponen indikator, yaitu kompetensi, kepuasan kerja, iklim organisasi, dan disiplin kerja.

Gibson, et.al. (1996: 339) mengemukakan stres sebagai suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan (*respos*) terhadap ketegangan”. Robbins (2006: 793) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi yang dinamik dalam mana seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrain*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkan dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Adanya stres kerja antar auditor yang satu

dengan auditor lain dapat mempengaruhi kinerja auditor karena terkadang dapat menurunkan kinerja auditor.

Sifat kepribadian diukur menggunakan *The Big Five Personality* (McCrae dan Costa 1987), yang terdiri dari lima dimensi yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Adanya sifat kepribadian yang berbeda antara auditor yang satu dengan auditor lain mempengaruhi kinerja auditor di kantor karena terkadang perbedaan kepribadian dapat menyebabkan penurunan kinerja karena berbagai alasan.

Budaya organisasi ialah keyakinan semua anggota organisasi akan sistem nilai-nilai serta yang diterapkan, dikembangkan, serta dipelajari secara berkesinambungan, bermanfaat sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan kerja sehari-hari yang bermutu dengan selalu berdasarkan nilai-nilai yang dianut, sehingga menjadi motivator, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi semua pihak (Andaliza, 2005).

Job design adalah suatu pendekatan didalam suatu pekerjaan yang dilakukan dengan sedemikian rupa untuk memetik minat pekerja dengan mengadakan *job enlargement* yaitu praktek untuk memperluas isi dari pada suatu pekerjaan yang meliputi jenis dan tugas dalam tingkat yang sama dan *job enrichment* yaitu praktek yang memberikan karyawan tingkat kebebasan yang lebih tinggi terhadap perencanaan dan pengorganisasian melalui implementasi kerja dan evaluasi hasil. (Greenberg dan Baron (1996 : 163)). Adanya *job design* dalam suatu organisasi untuk mengatur penugasan kerja supaya dapat memenuhi kebutuhan organisasi.

Emotional Quotation (Kecerdasan emosional) yang tinggi dibutuhkan auditor karena dalam lingkungan kerja, auditor akan berhubungan dengan banyak orang. Dalam membentuk moral disiplin auditor dibutuhkan peranan penting dari

kecerdasan emosional. Berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi dalam dunia kerja auditor seperti persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain (Choiriah, 2013).

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian I Putu Eka Arya Wedhana Temaja dan I Made Karya Utama dengan judul “Pengaruh Kecerdasan profesionalisme, Kepribadian *Hardiness*, Motivasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik”. Dengan menambahkan tiga variabel yaitu stres kerja, *job design* dan *emotional quetion*. Karena terdapat perbedaan lokasi dimana penelitian I Putu Eka Arya Wedhana Temaja dan I made Karya Utama melakukan penelitian di KAP wilayah Provinsi Bali. Dengan adanya perbedaan lokasi berarti terdapat perbedaan pada masing-masing wilayah.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian tertarik mengambil judul” **Pengaruh Stres Kerja, Kepribadian, Budaya Organisasi, *Job Design* dan *Emotional Quotation* Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta**”.

2. METODE PENELITIAN

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2008) yang dimaksud dengan populas iadalah wilayah generalisasi yang terdiri ata subjek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel)yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan nya. Dalam penelitian ini populasi yang diambiladalah auditor kantorakuntanpublik (KAP) di Yogyakarta.

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja yang dilihat dari kepribadian, sikap, dan kepemimpinan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar pada sampel yang telah ditentukan.

2.1 Definisi Variabel dan Pengukurannya

Variabel penelitian terdiri atas dua macam, yaitu: variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat (*dependent Variable*), yaitu kinerja auditor, variabel tidak terikat (*independent variable*), yaitu stress kerja, kepribadian, budaya organisasi, *job design* dan *emotional quation*.

2.1.1 Stress Kerja

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Indikator stress kerja yang menjadi variabel penelitiannya konflik peran, kelebihan beban kerja, waktu kerja, ketidakjelasan peran, dan pengaruh kepemimpinan. Keseluruhan indikator tersebut diaplikasikan dalam bentuk pertanyaan dengan skala likert dengan menggunakan 15 item.

2.1.2 Kepribadian

Sifat kepribadian merupakan fondasi dasar kepribadian individu yang melandasi pemikiran, perasaan, dan perilaku seseorang (Barrick dan Mount 2005). Variabel ini diukur dengan *The Big Five Personality* yang terdiri dari 5 dimensi yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Keseluruhan indikator tersebut diaplikasikan dalam bentuk pertanyaan dengan skala likert dengan menggunakan 15 item.

2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi variabel penting bagi setiap kelompok social karena hal ini yang menjadi pedoman dan prinsip bagi para pelaku anggota organisasi, sehingga dapat menjadi landasan bagi para anggota organisasi untuk meraih tujuan yang telah diatur dalam penetapan visi dan misi organisasi tersebut. Henri dan Yuskar (2011) mengadakan penelitian tentang budaya organisasi dan sistem pengukuran kinerja. Temuannya menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja memfokuskan pada disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama. Keseluruhan indikator tersebut diaplikasikan dalam bentuk pertanyaan dengan skala likert dengan menggunakan 15 item.

2.1.4 *Job Design*

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai cara tersendiri dalam membuat job design untuk setiap karyawannya sesuai bagiannya masing-masing. Dalam membuat *job design*, komunikasi antara atasan dan bawahan harus diperhatikan karena *job design* dalam suatu organisasi dan proses komunikasi adalah hal yang tidak dapat dipisahkan (Sunarto, 2005). Indikator *Job Design* dapat diukur dengan beberapa komponen indikator, yaitu penempatan kerja, beban kerja, spesialisasi pekerjaan.

2.1.5 *Emotional Quotation*

Goleman (2006: 43) mendefinisikan kemampuan mengenali orang lain dan perasaan diri sendiri, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain merupakan bagian dari kecerdasan emosional. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Goleman (2006: 75) dalam Suadnyana (2015) antara lain berupa pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan

emosional diukur dengan 15 item pertanyaan menggunakan empat poin skala likert.

2.1.6 Kinerja auditor

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja auditor. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Indikator kinerja auditor menurut (Robinson, 2006) dapat diukur dengan beberapa komponen indikator, yaitu kompetensi, kepuasan kerja, iklim organisasi, dan disiplin kerja. Keseluruhan indikator tersebut diaplikasikan dalam bentuk pertanyaan dengan skala likert dengan menggunakan 15 item.

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

3.1.1 Uji Normalitas

Berdasarkan pada tabel IV. 16. menunjukkan hasil pengujian normalitas dengan melihat data *unstandardized residual* adalah sebesar 0,2 sehingga dapat diketahui bahwa semua *p-value* untuk data ternyata lebih besar dari $\alpha = 5\%$ ($p > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data uji yang diperoleh memiliki sebaran data yang normal.

Tabel IV. 16

Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Sig	Syarat	Kesimpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	0,05	Normal

(Sumber: Hasil Analisis, 2017, Lampiran 12: 142)

3.1.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pada tabel IV. 17 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terdapat penyimpangan multikolinearitas, karena seluruh variabel memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Hasil penelitian ini bebas dari multikorelasi maka pada pengujian model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel independen yang meliputi stres kerja, kepribadian, budaya organisasi, *job design*, dan *emotional quotient*

Tabel IV. 17
Hasil Uji Multikolinearitas

Keterangan	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Stres Kerja	0,790	1,266	Tidak ada multikolinearitas
Kepribadian	0,674	1,483	Tidak ada multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,366	2,732	Tidak ada multikolinearitas
<i>Job Design</i>	0,330	3,034	Tidak ada multikolinearitas
<i>Emotional Quotient</i>	0,346	2,890	Tidak ada multikolinearitas

(Sumber: Hasil Analisis, 2017, Lampiran 13: 143)

3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada tabel IV. 18 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak ada gangguan heteroskedastisitas, karena seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Artinya, tidak ada penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi.

Tabel IV. 18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Keterangan	Sig	Syarat	Kesimpulan
Stres Kerja	0,300	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Kepribadian	0,393	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,144	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
<i>Job Design</i>	0,119	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
<i>Emotional Quotient</i>	0,109	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

(Sumber: Hasil Analisis, 2017, Lampiran 14: 144)

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV. 21
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Keterangan	b (Koefisien Regresi)	T	Sig	Kesimpulan
Konstanta	4,028			
Stres Kerja	-0,129	-1,062	0,294	H ₁ Ditolak
Kepribadian	0,413	3,063	0,004	H ₂ Diterima
Budaya Organisasi	-0,171	-0,963	0,341	H ₃ Ditolak
<i>Job Design</i>	0,954	3,001	0,005	H ₄ Diterima
<i>Emotional Quotient</i>	0,212	1,781	0,082	H ₅ Ditolak

(Sumber: Hasil Analisis, 2017, Lampiran 15: 145)

Bentuk persamaan regresinya sebagai berikut:

$$KA = \alpha + b_1 SK + b_2 KP + b_3 BO + b_4 JD + b_5 EQ + e$$

Keterangan :

KA	= Kinerja Auditor
α	= Konstanta
b_1, b_2, b_3, b_4, b_5	= Koefisien Regresi
SK	= Stres Kerja
KP	= Kepribadian
BO	= Budaya Organisasi
JD	= <i>Job Design</i>
EQ	= <i>Emotional Quotient</i>
e	= <i>Error</i>

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel IV.21 dengan menggunakan program SPSS, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$KA = 4,028 - 0,129 SK + 0,413 KP - 0,171 BO + 0,954 JD + 0,212 EQ$$

Persamaan regresi yang terbentuk memberikan pengertian sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang sebesar 4,028 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu stres kerja, kepribadian, budaya organisasi, *job design* dan *emotional quotient* diasumsikan konstan maka kinerja auditor akan meningkat.
- Koefisien regresi pada variabel stres kerja sebesar -0,129 menunjukkan bahwa jika stres kerja semakin meningkat maka kinerja auditor akan menurun apabila stres kerja menurun maka kinerja auditor akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel kepribadian bernilai positif sebesar 0,413 menunjukkan bahwa jika kepribadian auditor semakin baik maka kinerja auditor akan meningkat sebaliknya kepribadian auditor semakin buruk maka kinerja auditor akan menurun.

- d. Koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai negatif sebesar 0,171 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi baik maka kinerja auditor akan meningkat sebaliknya jika budaya organisasi buruk maka kinerja auditor akan menurun.
- e. Koefisien regresi variabel *job design* bernilai positif sebesar 0,954 menunjukkan bahwa jika *job design* semakin tepat maka kinerja auditor akan meningkat apabila auditor semakin buruk maka kinerja auditor akan menurun.
- f. Koefisien regresi variabel *emotional quotient* bernilai positif sebesar 0,212 menunjukkan bahwa jika *emotional quotient* semakin tinggi maka kinerja auditor akan semakin tinggi sebaliknya semakin rendah *emotional quotient* maka kinerja auditor akan semakin rendah.

3.3 Hasil Uji Hipotesa

3.3.1 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (stres kerja, kepribadian, budaya organisasi, *job design*, dan *emotional quotient*) terhadap variabel dependen (kinerja auditor) secara individu atau parsial dengan hipotesis 1, hipotesis 2, hipotesis 3, hipotesis 4, dan hipotesis 5 yang telah dibentuk sebelumnya. Hasil pengujian uji t disajikan dalam tabel diatas.

Tabel IV. 22

Hasil Uji t

Keterangan	t_{hitung}	Sig	Kesimpulan
Stres Kerja	-1,062	0,294	H ₁ Ditolak
Kepribadian	3,063	0,004	H ₂ Diterima
Budaya Organisasi	-0,963	0,341	H ₃ Ditolak

<i>Job Design</i>	3,001	0,005	H ₄ Diterima
<i>Emotional Quotient</i>	1,781	0,082	H ₅ Ditolak

(Sumber: Hasil Analisis 2017, Lampiran 16: 146)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut:

- 1) Dari hasil perhitungan t_{hitung} dari variabel stres kerja diperoleh t_{hitung} sebesar -0,869. Ternyata t_{hitung} lebih besar dari $-t_{tabel}$ ($-1,062 > -2,325$) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,294 yang artinya lebih besar dari 0,05 ($0,294 > 0,05$). Maka hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor secara statistik signifikan.
- 2) Dari hasil perhitungan t_{hitung} variabel kepribadian diperoleh t_{hitung} sebesar 3,063. Ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,063 > 2,325$) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,008 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Maka hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.
- 3) Dari hasil perhitungan t_{hitung} variabel budaya organisasi diperoleh t_{hitung} sebesar -0,963. Ternyata t_{hitung} lebih besar dari $-t_{tabel}$ ($-0,963 > -2,325$) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,341 yang artinya lebih besar dari 0,05 ($0,341 > 0,05$). Maka hal ini berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak. Artinya variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.
- 4) Dari hasil perhitungan t_{hitung} variabel *job design* diperoleh t_{hitung} sebesar 3,001. Ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,001 > 2,325$) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,005 yang artinya lebih besar dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Maka hal ini berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya variabel *Job Design* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

- 5) Dari hasil perhitungan t_{hitung} variabel *emotional quotient* tersebut di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 1,781. Ternyata t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,781 < 2,325$) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,082 yang artinya lebih besar dari 0,05 ($0,082 > 0,05$). Maka hal ini berarti H_0 diterima dan H_5 ditolak. Artinya variabel *Emotional Quotient* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

3.3.2 Uji F

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 14,779. Ternyata besarnya F_{hitung} terletak di daerah penerimaan H_a yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,779 > 2,438$) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Uji F merupakan pengujian hubungan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit* yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (stres kerja, kepribadian, budaya organisasi, *job design*, dan *emotional quotient*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja auditor).

Tabel IV. 23

Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	Sig	Kesimpulan
1	14,779	0,000	Berpengaruh

(Sumber: Hasil Analisis, 2017, Lampiran 17: 147)

3.3.3 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel IV.24 dapat diketahui bahwa variabel dependen dalam hal ini kinerja auditor dapat dijelaskan sebesar 60,0 % oleh variabel independen. Hal itu terlihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,600. Sedangkan sebesar 40,0 % variabel

dependen kinerja auditor dipengaruhi oleh variabel-variabel lain atau faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel IV. 24

Hasil Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>	Kesimpulan
1	0,600	Variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen

(Sumber: Hasil Analisis, 2017, Lampiran 18: 148)

4. PEMBAHASAN

4.1 Stres Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai $-t_{hitung}$ variabel stres kerja sebesar -1,062 yang artinya $-t_{hitung}$ lebih besar dari $-t_{tabel}$ ($-1,062 > -2,325$) dan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,294 yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,294 > 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka H_1 ditolak. Artinya Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan ini Sartika, *et.al* (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

4.2 Kepribadian Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kepribadian sebesar 3,063 yang artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,063 > 2,325$) dan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,004 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian

ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka H_2 diterima. Artinya Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta secara statistik signifikan.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustiarini (2013), faktor stres kerja, kepribadian, budaya organisasi, *job design* dan *emotional quotient* mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja. Baik langsung maupun tidak langsung. Dan juga Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Humaniora, (2013) yang menyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap auditor kerja.

4.3 Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai $-t_{hitung}$ variabel budaya organisasi sebesar -0,963 yang artinya $-t_{hitung}$ lebih besar dari $-t_{tabel}$ ($-0,963 > -2,325$) dan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,341 yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,341 > 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka H_3 ditolak. Artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta secara statistik signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wandari dan Asstuti (2015). Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Irwandi (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap auditor kerja.

4.4 Job Design Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel *job design* sebesar 3,001 yang artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,001 > 2,325$) dan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,005 yang artinya nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *job design* berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka H_4 diterima. Artinya *job design* berpengaruh terhadap Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta secara statistik signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Pohan (2009) yang menyatakan bahwa *job design* memiliki pengaruh terhadap auditor kerja.

4.5 *Emotional Quotient* Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel *emotional quotient* sebesar 1,781 yang artinya t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,781 < 2,325$) dan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,082 yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,082 > 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *emotional quotient* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka H_5 diterima. Artinya *emotional quotient* tidak berpengaruh terhadap Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta secara statistik signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2016) yang menyatakan bahwa *emotional quotient* memiliki pengaruh terhadap auditor kerja. Hasil yang sama juga disampaikan dari penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, Taufik dan Hasan (2014) yang menyatakan bahwa auditor yang mampu mengendalikan *emotional quotient* dengan baik maka akan meningkatkan kinerjanya secara positif. Karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi *emotional quotient* sehingga hasil penelitian berbeda.

5. PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial dan simultan variabel independen (stres kerja, kepribadian, budaya organisasi, *job design*, dan *emotional quotient*) terhadap variabel dependen (kinerja auditor) pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 48 orang responden, metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Yogyakarta. Stres kerja semakin meningkat atau menurun tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2) Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Yogyakarta. Sehingga jika kepribadian auditor semakin baik maka kinerja auditor akan meningkat sebaliknya kepribadian auditor semakin buruk maka kinerja auditor akan menurun. 3) Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Yogyakarta. Sehingga, jika Budaya organisasi baik atau buruk tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 4) *Job design* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Yogyakarta. Sehingga, jika *job design* semakin tepat maka kinerja auditor akan meningkat apabila auditor semakin buruk maka kinerja auditor akan menurun. 5) *Emotional*

quotient tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Yogyakarta. *Emotional quotient* semakin tinggi atau semakin rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

5.1 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan ini perlu diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut maupun oleh pembaca. Keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini merupakan penelitian *survey* dengan menggunakan kuesioner dalam mendapatkan jawaban dari responden, sehingga penulis tidak dapat memantau secara langsung atas jawaban dari responden tersebut. Kemungkinan jawaban dari responden merupakan keadaan yang tidak sebenarnya, dikarenakan kondisi-kondisi tertentu masing-masing dari responden tersebut.
2. Variabel independen dalam penelitian ini yang digunakan adalah stres kerja, kepribadian, budaya organisasi, job design dan emotional quotient, sehingga masih banyak faktor atau variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
3. Penelitian terbatas pada karyawan Kantor Akuntan Publik (KAP) Yogyakarta dan waktu yang digunakan dalam penelitian sangat terbatas, sehingga hasil penelitian ini kurang maksimal.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut diharapkan dapat memantau dalam pengisian kuesioner oleh responden, sehingga hasil pengisian kuesioner sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. 2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen dan menambahkan sampel penelitian agar hasil penelitian lebih baik dari penelitian ini, misalnya, persepsi, komitmen, dan motivasi. 3) Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah lagi auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang lainnya dan dapat menambahkan waktu untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis, Choiriah. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Padang.
- Adam Smith, Teori Pertumbuhan Ekonomi Perencanaan dan Pembangunan. PT. Raja Grafindo Pustaka. Jakarta.
- AntonPanjaitandanBambangJatmiko. 2014. Pengaruhmotivasi, stress, danrekankerjaterhadapkinerja auditor. Vol. 5 No. 1, Juni 2014, hal1 – 18.
- Apriyanti, Taufik dan Hasan. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual DAN Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Vol. 1 No. 2.
- Arnold, Hugh J., dan Daniel C Feldman.1986. Individual in Organization. New York: Mc Graw Hill, Series in Management.
- Bandura, A. 1993. Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. Educational Psychologist, Vol. 28: 117-148.
- Chandra wanandri, Christina DwiAstuti. 2015. PengaruhBudayaOrganisasi, EtosKerja, Indepedensi Auditor, Integritas auditor Dan Pemahaman Good Governance TerhadapKinerja Auditor. Vol. 2 No. 2 September 2015 Hal.129-140.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory. 2010. Teori Kepribadian. Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Gibson, James, L., et al. (1987) Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Binarupa Aksara, Jakarta. Hall.
- Greenberg, Jerald & Robert A. 1993. Baron, Behavior in Organizations, Fourth Edition, Allyn and Bacon, USA.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. Perilaku Organisasi. Jakarta : Prentice.
- Goleman Daniel, 2006. Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi, PT. Gramedia Pustaka Utama Bandung.
- Halim. 1986. Stres Kerja. Jakarta.

- Hatani, L.A., 2008. Buku Ajar Manajemen Operasional, Kendari: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Haluoleo.
- I Putu Eka Arya Wedhana Temaja dan I Made Karya Utama. 2016. Pengaruh profesionalisme, Kepribadian hardiness, Motivasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. Vol.15.3. Juni(2016): 17111739.
- Iqbal, T., Khan, K.,& Iqbal, N. 2012. Job Stress dan Employee Engagement. European Journal of Social Science. 28, (1), 109-118.
- Ivancevich, et.al. Organisasi, edisi ke tujuh, penterjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Jaffar, N., Haron, H., dan Iskandar, T. M. 2011. Fraud Risk Assesment and Detection of Fraud: The Moderating Effect of Personality. International Journal of Business and Management, Vol. 6: 40-50.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. Five Factor Model of Personality and Transformasional Leadership. Journal of Applied Psychology, 85, 751-765, 2000.
- Kristiyanti.2015.Pengaruh Emotional Quotientdan Self Eficiency Terhadap Kinerja Auditor. VOL. 16 NO. 01.
- Luxmi, Dr. dan Kaur, S. 2012. Effect of Personality on Organizational Role Stress: A Case Studuy of Working Woman in Ludhiana. International Journal of Physical and Social Sciences, Vol. 2: 211-225.
- L Suparwoto, (1990), Akuntansi Keuangan Lanjutan, Edisi 1. BFE, Yogyakarta.
- Margiati Lullus, 1999. Stres kerja: Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3:71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Universitas Airlangga.
- Mink (1993:76). A Dale Timpe (1999), Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/ Performance,cet. 4. Jakarta, PT Elek Media Koputindo.
- Ni Wayan Rustiarini.2014.SifatKepribadianSebagaiPemoderasiHubunganStresKerja Dan PerilakuDisfungsionalAudit.Volume 11 Nomor 1, Juni 2014.
- Ni Wayan Rustiarini. 2013. Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja. 17(2): 126-138.

- Pabundu, Tika, 2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- PanjaitandanJatmiko. 2014. Pengaruhmotivasi, stress, danrekankerjaterhadapkinerja auditor. Vol. 5 No. 1, Juni 2014, hal1 – 18.
- Purnomo, Ratno dan Sri Lestari. 2010. Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe). Volume.17, Nomor.2. Lembaga Penerbit Universitas Lampung: Bandar Lampung.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. 1984. Organizational Stress And Preventive Management. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Rice, Phillip L, 1999. Stress and Health. London: Brooks Cole Publishing Company.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J., (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S.P. 1993. Organization behavior (6th ed). USA: Prentice Hall International.
- Robbins, S. P. 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. P.S.,2002, Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Suprihanto, John, dkk. 2003. *PerilakuOrganisasional*, Yogyakarta: PT. Aditya Media.
- Setiawan dan Latrini. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi Pada Kinerja Auditor. Vol.16.2. Agustus (2016):1034-1062.
- Timbul Sinaga dan Mutiara Sinambela. 2013. Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. olume XVII, No. 01, Januari 2013: 75-83.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Corporate Governance, Gaya

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X, Makasar.

Wanandri, DwiAstuti. 2015. PengaruhBudayaOrganisasi, EtosKerja, Indepedensi Auditor, Integritas auditor Dan Pemahaman Good Governance TerhadapKinerja Auditor. Vol. 2 No. 2 September 2015 Hal.129-140.

Warren dkk. 2005. Pengantar Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat. Jay M. Smith dan K. Fred. Skousen, Akuntansi Intermediate, Erlangga, Jakarta 1996.

Winardi (2003), Entrepreneur dan Entrepreneurship. Kencana, Bogor.